

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการขับเคลื่อนสุขภาวะชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน¹

TRANSFORMATIONAL LEADERS AND WELL - BEING MOTIVATION TO SUSTAINABILITY¹

นฤพร ไชยสุขทักษิณ^{2*}, ทวีศักดิ์ พุฒสุขชี³ และวันชัย ธรรมสังการ⁴

Narueporn Chaisuktaksin^{2*}, Thaweesak Putsukee³ and Wanchai Dhammasaccakarn⁴

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประมวลและวิเคราะห์คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสุขภาวะสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้แนวคิด 2 แนวคิด คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแนวคิดสุขภาวะ โดยการเชื่อมโยงกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่าในการขับเคลื่อนสุขภาวะซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคนและชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จำเป็นต้องอาศัยบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาวะและด้านอื่นๆของชุมชน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในฐานะกลไกและเป็นปัจจัยหนึ่งในกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกับบริบทของชุมชน ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การสร้างให้สมาชิกในชุมชนมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของภาวะความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิด ลักษณะดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างสุขภาวะอันนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของคนในชุมชนอย่างครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติคือ กาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ ได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สุขภาวะ, การพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

The present article is for the objective to make assessment and analysis of main characteristics of transformational leaders for well - being of people in communities. Two conceptions, which are change - agent concept and concept on well - being, were applied for analysis making while taking into consideration of sustainable development conception. The assessment found that well - being condition is fundamental principle of human development where role of leadership resides among important factors for mobilizing social changes. The transformational leaders are the ones who promote social environment and actions preparing positive changes within community life. Their roles must include: in training, introducing new ideas, preparing activities to succeed well-being and sustainable development in 4 dimensions: physical, mental, social, and spiritual.

Keyword: Transformational Leaders, Well - being, Sustainable development

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “ผู้นำต้นแบบกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาวะชุมชน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาที่ยั่งยืน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ

² นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนาที่ยั่งยืน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ

³ ดร., วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

* Corresponding author, E-mail: naruep.dada@gmail.com

การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 1

“มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : พลังปัญญาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” • “Wisdom Power For Sustainable Development”



1. บทนำ

เมื่อกล่าวถึง “ผู้นำ” คนโดยทั่วไปมักนึกถึงคนที่เป็นหัวหน้าไม่ว่าจะเป็นด้วยตำแหน่งหน้าที่หรือจากการที่ได้รับการยกย่องให้อยู่เหนือผู้อื่นเพื่อให้นำพาซึ่งการพัฒนาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคตเพื่อการปรับตัวรองรับผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยผู้นำในลักษณะดังกล่าวต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนาที่เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ทำให้ผู้นำในลักษณะนี้จึงทำได้ยากในสังคมโดยทั่วไป จึงเป็นสิ่งที่เกิดความท้าทายของตัวผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือได้ว่าเป็นผู้นำแบบใหม่ที่ต้องมีการมองเห็นถึงสภาวะของความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงาน องค์กร ชุมชนและท้องถิ่นทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมทั้งเปิดความคิดเห็นในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อการอยู่รอดของหน่วยงาน องค์กร ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่ความยั่งยืน

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการรวบรวมความหมายของคำว่า “ผู้นำ” สามารถประมวลสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลหรือบารมีและเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกหรือได้รับการแต่งตั้ง มีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการริเริ่ม และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการวางแผนงาน การดำเนินการ และวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ มีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เป็นศูนย์รวมหรือจุดรวมของกิจกรรม เป็นผู้ที่ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ที่ทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หากแต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความหมายแตกต่างจากผู้นำโดยทั่วไป ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นครั้งแรกจากงานวิจัยของเจมส์ แมคเกรเกอร์ เบิร์น (Burns, James M. (2010) เกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองซึ่งเบิร์นได้กล่าวถึงกระบวนการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับในเรื่องของคุณธรรมและแรงจูงใจ โดยเบิร์นได้กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และการปรับเปลี่ยนผู้นำจะทำให้เป็นอุดมคติในแง่ที่ผู้นำเป็นแบบอย่างทางจริยธรรมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือชุมชน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะมีความเป็นผู้นำจริยธรรมร่วมด้วย ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

ในการศึกษาความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าส่วนหนึ่งมีการกล่าวถึงความหมายอย่างสอดคล้องโดยกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่มีในตัวผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยควมมีอิทธิพล พลังอำนาจ วุฒิภาวะและอุดมการณ์ที่มีอยู่ในตัวผู้นำและอีกส่วนหนึ่งกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม รวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติเพื่อการนำไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าผู้นำมีความหมายทั้งในเรื่องลักษณะและบทบาทควบคู่กันไป ซึ่งสามารถสรุปได้ว่านอกเหนือจากลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในขอบเขตของความหมายดังกล่าวแล้วนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังสามารถพิจารณาจากคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เป็น 2 ประเด็น คือ 1) ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ 2) ด้านทักษะความรู้ความสามารถของผู้นำ รายละเอียด ดังนี้

1. **ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ** ประกอบด้วยคุณลักษณะ ได้แก่ 1) มีความอดทน เสียสละ โดยไม่หวังผลตอบแทน 2) มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความซื่อสัตย์และคุณธรรม 4) มีความคิดเป็นระบบและเป็นผู้นำทางความคิดแบบเปลี่ยนแปลงในลักษณะการริเริ่ม กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจตลอดจนการมีวิสัยทัศน์ 5) มีความมุ่งมั่นความสำเร็จใน

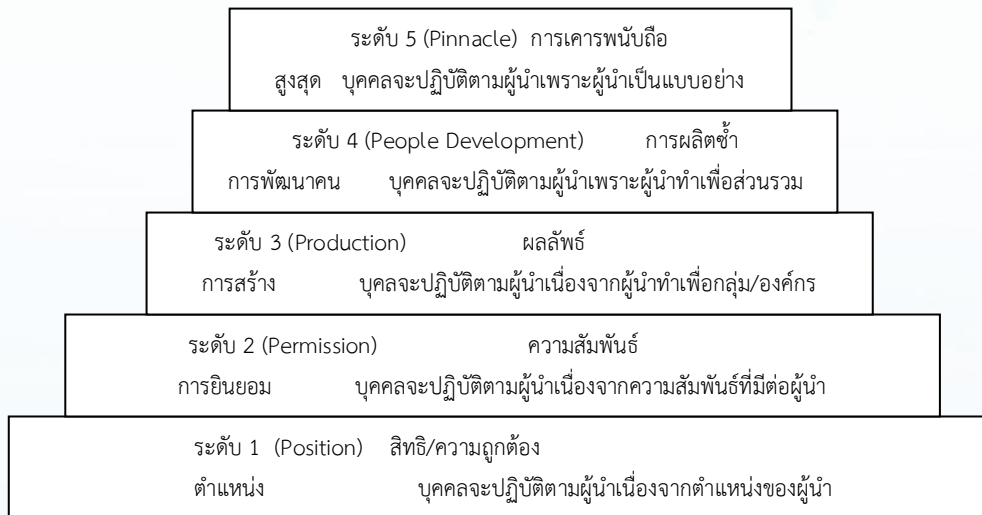
ระดับสูง 6) ได้รับการยอมรับ น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ 7) เป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งให้กับผู้อื่นได้ 8) มีความสามารถในการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ 9) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการกระจายอำนาจและให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า

2. **ด้านทักษะของผู้ผู้นำ** ประกอบด้วยคุณสมบัติได้แก่ 1) เข้าใจบริบทและการทำงานภายในองค์กร 2) เข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร 3) การจัดโครงสร้างภายในองค์กรที่เหมาะสม 4) มีความสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ข้อจำกัด และวางแผนปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร 5) ประสานความร่วมมือกับองค์กรอื่น 6) มีความเข้าใจและสามารถคาดการณ์ผลกระทบการดำเนินงานขององค์กร และจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร

ทั้งคุณลักษณะของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบุคลิกภาพและทักษะของผู้ผู้นำต่างมีความสัมพันธ์กันซึ่งกันและกันที่จำเป็นต้องมีอยู่ในตัวผู้นำ เพื่อให้สามารถสร้างความโดดเด่นในการแสดงบทบาทความเป็นผู้นำได้อย่างสมบูรณ์โดยบทบาทต่าง ๆ สามารถนำไปสู่การโน้มน้าวสร้างความน่าเชื่อถือเกิดการเห็นพ้องต่อวิสัยทัศน์ที่ผู้นำได้กำหนดอันจะทำให้ชุมชนมีกระบวนการปฏิบัติไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปทั้งนี้คุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นนั้นเป็นลักษณะเฉพาะของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ระดับภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำอยู่ในตนเอง เพื่อให้สามารถนำพาหน่วยงาน องค์กร ชุมชนและท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยที่จอห์น แมกซ์เวลล์ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ 5 ระดับ โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำจากระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด ดังภาพ



รูปที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำ 5 ระดับ

ที่มา : ภาวะผู้นำ 5 ระดับ (Maxwell, J. C. (2013)

3.1 ระดับภาวะผู้นำโดยตำแหน่ง ถือเป็นจุดเริ่มต้นการเป็นผู้นำ เป็นระดับที่ผู้นำได้รับสิทธิ์ในการดำรงตำแหน่งและการยอมรับจากคนในชุมชนเพื่อเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้นำที่เป็นทางการโดยตำแหน่งและผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ระดับดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำจากการปฏิบัติงานโดยอาศัยบทบาทหน้าที่ภายใต้ตำแหน่งของตนเองที่มีอยู่

3.2 ระดับภาวะผู้นำจากการยินยอม ระดับความเป็นผู้นำนี้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ซึ่งผู้นำได้สร้างขึ้นกับบุคคล ซึ่งการยินยอมนั้นเกิดจากความเชื่อถือ ความไว้วางใจที่มีต่อตัวผู้นำซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีจะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่น่ารื่นรมย์และจิตวิญญาณของทีม

3.3 การสร้าง ผู้นำในระดับนี้ใช้ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะทำให้ทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนสามารถทำตามขั้นตอนเดียวกันได้

3.4 ระดับภาวะผู้นำในบทบาทการพัฒนาคน ในระดับนี้เป็นการพัฒนาและกระตุ้นบุคคล กลุ่ม ชุมชนในการพัฒนาตัวเอง ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายของผู้นำในระดับนี้

3.5 ระดับภาวะผู้นำสูงสุด สถานะของผู้นำอยู่บนรากฐานของความเคารพ การเป็นแบบอย่าง อันนำไปสู่การสร้างผู้นำใหม่ จากระดับภาวะผู้นำข้างต้นจะมีจุดเริ่มจากระดับภาวะผู้นำโดยตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ จากนั้นมีการพัฒนาสู่ระดับที่สูงขึ้น หากแต่การจะพัฒนาสู่ระดับภาวะผู้นำที่สูงขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ที่จะทำให้คนในชุมชนเกิดการยอมรับ ซึ่งเป็นระดับภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากลำดับแรก หากพิจารณาภาวะผู้นำทั้ง 5 ขั้นนั้น ภาวะความเป็นผู้นำอาจจะไม่ได้ไปสู่ระดับความเป็นผู้นำในระดับสูงสุดในระยะเวลาอันสั้นทั้งนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและประสบการณ์ ไม่ว่าผู้นำอยู่ในภาวะความเป็นผู้นำระดับใดก็ตาม ยังคงมีความเป็นภาวะผู้นำแต่ในระดับที่ต่างกัน ผู้นำในแต่ละระดับยังคงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและท้องถิ่น

5. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการขับเคลื่อนสุขภาวะชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

“สุขภาวะ” เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลที่ส่งผลต่อมิติของการอยู่ดีมีสุขของบุคคล ครอบครัว ชุมชน ให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข ซึ่งการมีสุขภาวะที่ดีต้องเริ่มต้นจากการมีสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความสมบูรณ์ทางร่างกาย ทางจิตใจ สังคมและทางสติปัญญา (ประเวศ วะสี.2551) โดยมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างเป็นองค์รวม โดยผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะขึ้นในชุมชน

จากการศึกษาบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ประกอบด้วย 2 บทบาทสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสุขภาวะในระดับชุมชน คือ

1) **บทบาทในกระบวนการทำงาน** ประกอบด้วย การวางแผนและบริหารจัดการกลุ่ม เช่น การเป็นผู้ประสาน การเป็นผู้รับข่าว การกระจายข่าว การเจรจาต่อรอง การแก้ไขปัญหา การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายรวมถึงการตัดสินใจ

2) **บทบาทในการเป็นผู้กระตุ้น** ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกในชุมชนร่วมมือในการทำกิจกรรมหรือปฏิบัติงานเพื่อสู่เป้าหมายคือสุขภาวะของชุมชน

โดยบทบาททั้ง 2 แนวทางมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะผู้นำทั้ง 5 ระดับที่ได้กล่าวถึงในข้างต้น โดยบทบาทในกระบวนการทำงานจะเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำทั้ง 5 ระดับ อาทิ ในการทำงานจะมีบทบาทความเป็นผู้นำโดยตำแหน่งรวมถึงความเป็นผู้นำบนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างในชุมชน โดยกระบวนการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ การที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมในกลุ่มคน ชุมชน พร้อมทั้งช่วยสร้างแรงบันดาลใจซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดจากภายในซึ่งเกี่ยวข้องในเรื่องสุขภาวะทางจิตวิญญาณอันจะนำไปสู่สุขภาวะทางด้านอื่น ๆ และจากภาวะผู้นำ 5 ระดับ กล่าวคือทุกระดับจะต้องใช้บทบาททั้ง 2 บทบาท

ควบคู่กันด้วยกันเสมอเป็นความสัมพันธ์ต่อกันในทุกระดับ การเป็นผู้นำด้วยตำแหน่งจะใช้อำนาจในตำแหน่งการเป็นผู้มาบริหารงานและการได้มาซึ่งความร่วมมือของกลุ่มที่ต้องปฏิบัติตามอำนาจของผู้นำ

เมื่อพิจารณาในเชิงระบบผู้นำเปรียบเสมือนกลไกที่ใช้บทบาท 2 แนวทางดังกล่าวเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสุขภาพะ ดังเช่นพื้นที่ในตำบลท่าข้าม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นพื้นที่ที่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยผู้นำในตำบลท่าข้ามประกอบด้วยผู้นำที่เป็นทางการ เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และไม่เป็นทางการ เช่น ประชาชนชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มในชุมชน ซึ่งผู้นำดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับคนในชุมชน 2 ลักษณะ คือ 1. ลักษณะความสัมพันธ์ในแนวราบ กล่าวคือ เป็นความสัมพันธ์เสมือนคนในครอบครัว มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยไม่มีตำแหน่งเข้ามาเกี่ยวข้อง และ 2. ความสัมพันธ์ในลักษณะแนวตั้ง เป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน ซึ่งผู้นำจะมีบทบาทในการกระตุ้นให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งบทบาทผู้นำทำให้เกิดกระบวนการในการจัดการภายใต้ท่าข้ามโมเดล ซึ่งประกอบด้วยระบบ 8 ระบบ

1) ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานทดแทน เป็นการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกันของคนในชุมชน เช่น ธนาคารขยะ การคัดแยกขยะในครัวเรือน การทำเกษตรอินทรีย์ ตู้อบพลังงานแสงอาทิตย์ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างให้คนชุมชนมีจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน

2) ระบบการเรียนรู้เพื่อเด็กและเยาวชน มีการจัดตั้งกลุ่มเยาวชนรักซ์ถิ่น เพื่อในการอนุรักษ์ สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น โครงการที่สอนน้อง (สอนธรรมะและวิชาการปิดเทอมภาคฤดูร้อน)

3) ระบบบริหารจัดการตำบล เป็นการจัดการความรู้ตำบลซึ่งประกอบด้วย คน งาน ข้อมูล ในการขับเคลื่อนให้ เป็นไปตาม 8 ระบบ

4) ระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการ มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่นำไปสู่กิจกรรมต่าง ๆ เช่น โรงผลิตปุ๋ยชีวภาพ กลุ่มเครื่องแกงสมุนไพร กลุ่มขนมมันทอด สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ตำบลท่าข้าม เครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์ตำบล ร้านค้าชุมชน

5) ระบบการจัดการสุขภาพโดยชุมชน เป็นการดูแลสุขภาพของคนทุกช่วงวัย เช่นการมีสถานที่ที่เหมาะสมในการออกกำลังกาย มีศูนย์แพทย์ชุมชน 3 ตำบล (อบต.ท่าข้าม, อบต.ทุ่งใหญ่, ทต.น้ำน้อย)

6) ระบบการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีมหาวิทยาลัยชีวิตตำบลท่าข้าม แก่หนึ่แก่จนเริ่มต้นชีวิตใหม่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โครงการอบรมเยาวชนฤดูกาลเข้าพรรษา ศูนย์ฝึกอบรมศีลธรรมและวัฒนธรรม

7) ระบบอาสาสมัคร เป็นการพัฒนาคนในพื้นที่ให้มีศักยภาพในการดูแลชุมชน เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัคร (อส.) อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)

8) ระบบการสื่อสารและฐานข้อมูล มีวิทยุชุมชนตำบลท่าข้าม หอกระจายข่าว กระดานข่าวร้องทุกข์ในอินเทอร์เน็ต เพื่อให้คนในตำบลท่าข้ามมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารและเป็นการรับรู้ข่าวสารในตำบลได้มากขึ้น

ในกระบวนการทั้ง 8 ระบบนำไปสู่คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนหรือการมีสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาวะทางด้านร่างกาย มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงขึ้น รู้จักการดูแลรักษาสุขภาพ มีที่พื้ชผักที่ปลอดสารพิษไว้รับประทาน

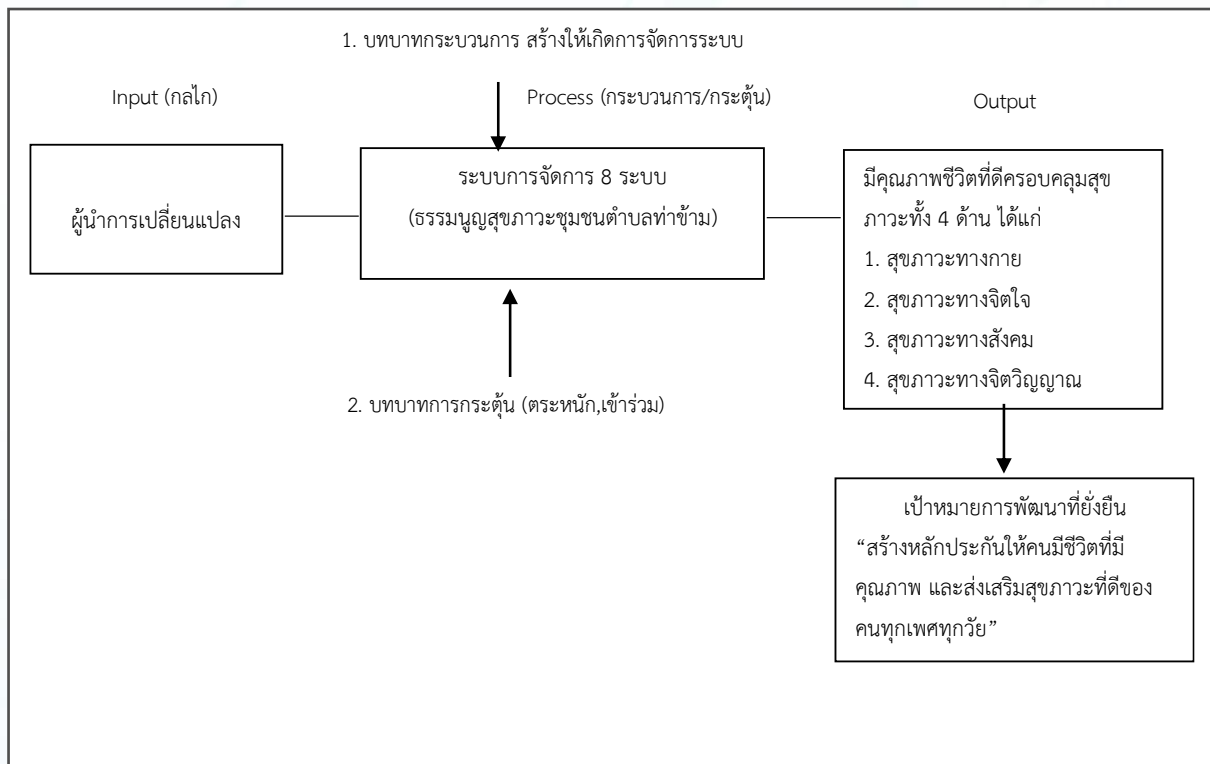
2. สุขภาวะทางด้านจิตใจ คนในชุมชนมีสุขภาพจิตที่ดี เห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้นเนื่องจากการดูแลคนทุกช่วงวัยในชุมชนโดยมีการจัดตั้งกลุ่มต่าง ๆ เช่น ชมรมผู้สูงอายุก็จะมีการคัดเลือกผู้สูงอายุเป็นแกนนำในการดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจผู้สูงอายุทั้งในเรื่องการเจ็บป่วยหรือเป็นที่ปรึกษาปัญหาต่าง ๆ หรือเป็นเพื่อนคุย

3. สุขภาวะทางด้านสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการพึ่งพาอาศัยกันทั้งภายในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง เกิดความรักความสามัคคีกันคนในชุมชนซึ่งนำไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง

4. สุขภาวะทางด้านจิตวิญญาณ คนในชุมชนสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาของชุมชนได้ เช่น การจัดการขยะตั้งแต่ครัวเรือนคือ รู้จักคัดแยกขยะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ มีเป้าหมายของการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จากข้างต้นเห็นได้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่ทำให้เกิดกิจกรรมในชุมชนต่าง ๆ ในชุมชนภายใต้การจัดการทั้ง 8 ระบบ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงบทบาทในกระบวนการทำงานและบทบาทการกระตุ้นให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้นำในฐานะกลไกสำคัญใช้ในการขับเคลื่อนให้คนในชุมชนเกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและนำไปสู่สุขภาวะในชุมชนอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ หากชุมชนเกิดสุขภาวะแบบองค์รวมก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาคนทุกมิติที่นำไปสู่ความยั่งยืนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่ 3 “สร้างหลักประกันให้คนมีชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนทุกเพศทุกวัย” ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนชุมชนและท้องถิ่นสู่เป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการขับเคลื่อนสุขภาวะชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

Oral
77



รูปที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการขับเคลื่อนสุขภาวะชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ที่มา : การสรุปประมวลโดยผู้วิจัย

6. บทสรุป

การขับเคลื่อนสุขภาวะที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีผู้นำเป็นกลไกที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนดังกล่าว หากแต่ในเชิงปฏิบัติ การเกิดขึ้นของผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องอาศัยระยะเวลาและสิ่งสนับสนุนการดำเนินงาน ซึ่งผู้นำที่มีอยู่ในชุมชนอาจไม่ใช่ผู้นำที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้นำบางส่วนยังคงยึดแนวทาง

และวิธีการเดิม ๆ ไม่มีการปรับตัว ปรับแนวคิดของกระบวนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชน สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการจะขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะขึ้นในชุมชนนั้นอาจจะเริ่มต้นจากการทบทวนบทบาทของผู้นำที่มีอยู่ในชุมชน ขณะเดียวกันควรดำเนินการควบคู่กับการสร้างผู้นำใหม่ให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน

7. เอกสารอ้างอิง

- ภาวิณี ไชยภาค. (2554). *ไปเที่ยวบ้านเกลอ เขา ป่า นา เล*. โครงการการพัฒนาศูนย์เรียนรู้การจัดการสุขภาวะชุมชนของตำบลท่าข้ามและขยายไปสู่เครือข่ายสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ.
- ประเวศ วะสี. (2551). “สุขภาวะที่สมบูรณ์”. *หมอชาวบ้าน*. ปีที่(29), ฉบับที่ 351.
- Burns, James M. (2010). *Leadership*. New York. Harper Collins.
- Maxwell, J. C. (2013). *The five levels of leadership: proven steps to maximize your potential*. New York: Center Street.